

УДК 377.091.12:005.73

Роман Горбатюк

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри машинознавства і транспорту
Тернопільський національний педагогічний
університету імені Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна
ORCID ID: 0000-0002-1497-1866
gorbaroman@gmail.com

Тетяна Поліщук

директор
державний навчальний заклад
“Бердичівське вище професійне училище”,
м. Бердичів, Україна
ORCID ID: 0000-0002-5192-1921
polischuk_t_p@ukr.net

**СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ
РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЗАКЛАДІВ
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ)
ОСВІТИ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ**

Розкрито зміст організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти аграрного профілю, який відображає структуру, цілі діяльності, що віддзеркалюють систему цінностей колективу і стиль керівництва ним: норми,

© Горбатюк Р., Поліщук Т.

правила, традиції. Їх взаємодія утворює структуру організаційної культури педагогічного колективу.

Запропоновано новий підхід щодо побудови та теоретичного обґрунтування структурно-функціональної моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти аграрного профілю, яка виконує ілюстративну, трансляційну, пояснювальну, дослідницьку, прогностичну функції і дає змогу виявляти можливі технології підвищення рівня організаційної культури педагогічних колективів. Спроектowana структурно-функціональна модель складається із взаємопов'язаних блоків: цільовий (мета, цілі і завдання розвитку організаційної культури), теоретико-методологічний (концепція розвитку організаційної культури педагогічного колективу, педагогічні умови; традиції, ідеали, ритуали), технологічний (інноваційна методика розвитку організаційної культури), діагностичний (критерії, параметри та рівні розвитку організаційної культури), результативний (позитивна динаміка розвитку організаційної культури). Окремим складником структурно-функціональної моделі виділено педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійного навчального закладу аграрного профілю (мотивація до розвитку організаційної культури, що сприятиме особистісному культурному, професійному зростанню суб'єктів освітньої діяльності; вдосконалення (розвиток) загальнокультурної компетентності педагогів; готовність колективу до інноваційних змін у системі цінностей; інформаційно-методичне забезпечення розвитку організаційної культури; збереження існуючих традицій та ефективно використання ідеалів, ритуалів).

Ключові слова: організаційна культура; заклад професійної (професійно-технічної) освіти; педагогічний колектив; базові цінності; моделювання; структурно-функціональна модель.

1. ВСТУП

Моделювання, як метод дослідження, широко використовується в педагогіці. Перевагу даного методу науковці вбачають у тому, що він дає можливість цілісного відображення суттєвих характеристик, властивостей реального явища. Модель (від фр. *modele* – зразок) слугує орієнтиром для дослідника у пізнанні визначеного ним об'єкта,

оскільки являє собою сукупність взаємопов'язаних між собою елементів, що характеризують цей об'єкт. Зазвичай, модель відзначається структурною організацією та включає в себе функціональну складову. Створення моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) аграрного профілю вимагає виявлення основних характеристик самого явища організаційної культури.

Організаційна культура є різновидом загальнофілософського поняття культура і тому їй властиві спільні закономірності розвитку. Проте, як відмічає дослідник у галузі теорії організації В. Подлесних [1], головна відмінність організаційної культури від культури в загальному сенсі полягає у тому, що остання формується спонтанно у процесі розвитку людства. Організаційна культура, у зв'язку з тим, що організації проєктуються і створюються цілеспрямовано, має формуватись через свідоме конструювання з подальшим управлінням її розвитком [1, с. 249].

Цікавою у контексті дослідження видається теорія організацій, що навчаються, запропонована Г. Сенджем [2]. Пов'язуємо їх появу з фактором глобалізації світу, зростанням конкуренції і необхідністю постійного вдосконалення, зокрема, корпоративної культури. Цим фактором продиктована потреба у гуманістичному підході до управління такими організаціями. Він ґрунтується на таких положеннях: побудова стосунків між працівниками та керівництвом на засадах партнерства, співпраці; необхідність створення умов для реалізації творчого потенціалу працівників; їх участь у самоуправлінні діяльністю та особистісним розвитком [3, с. 33]. Важливим внутрішнім ресурсом розвитку організацій є персонал. У нашому контексті це педагогічний колектив. Спираючись на теоретичні дослідження і значний практичний досвід автора даного дослідження, виявлено чинники і педагогічні умови, які впливають на підвищення можливостей персоналу. Особливо актуально це для нинішніх умов, коли кризові ситуації розвитку не сприяють залученню значних коштів, як ресурсу досягнення ефективності.

Постановка проблеми. Створенню структурно-функціональної моделі розвитку організаційної культури педагогічного колекти-

ву ЗП(ПТ)О аграрного профілю передувало теоретичне дослідження проблеми, висвітлення певних теоретичних ідей та положень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як вже було зазначено, організаційна культура освітніх закладів характеризується багатьма спільними рисами, в цілому відповідає визначеним у теорії науковим засадам цього явища. Так відзначають автори низки наукових публікацій, присвячених цій проблемі: Л. Карамушка [4], С. Клепко [5], Г. Костюк [6], Н. Побірченко [7], Г. Тимошко [8], К. Ушаков [9], В. Ясвін [10] та ін. Особливо наголошується на необхідності застосовувати культурологічний, гуманістичний та компетентнісний підходи до формування, становлення та розвитку організаційної культури педагогічного колективу.

Енциклопедія освіти тлумачить визначення моделі як уявної або матеріально-реалізованої системи, котра відображає чи відтворює об'єкт дослідження (природний або соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта [11, с. 516].

За визначенням Ю. Сурміна, під моделлю розуміють певний аналог відповідного явища дійсності. Завдяки подібності модель може замінювати реальний об'єкт у дослідженні [12, с. 138].

Спробу класифікувати моделі, які використовуються в педагогічних дослідженнях, зокрема професійній педагогіці, здійснила дослідниця О. Єжова. Вона розрізняє за сферою застосування моделі навчальні та науково-дослідницькі. “Науково-дослідницькі моделі використовують для проведення наукового пошуку в професійній педагогіці. Вони, у свою чергу, – відмічає автор – можуть бути констатувальні, дослідні, імітаційні” [13, с. 202–206]. Погоджуючись з такою класифікацією, зазначимо, що структурно-функціональна модель розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю повинна включати елементи констатувальної (містить діагностичний блок), дослідної та імітаційної моделей.

Метою статті є створення і обґрунтування структурно-функціональної моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю. Визначаючи структурно-функціональну побудову моделі, вважаємо правомірним почати з постановки

мети. Зрозуміло, що цією метою є розвиток організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю. У цьому контексті розвиток розуміємо як процес змін, результатом якого є виникнення якісно нового поступального процесу, сходження від нижчого до вищого [14].

2. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

За основу концепції структурно-функціональної моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю взято системний підхід. Важливим інструментом реалізації поставлених завдань вважаємо і аксіологічний підхід, адже в основі структури організаційної культури є цінності. З огляду на необхідність осучаснення цього явища, потрібен також інноваційний підхід.

Реалізуючи інноваційний підхід у процесі вирішення проблеми розвитку організаційної культури, нами визначено ще таку мету: педагоги мають позбуватись конформістських установок, які значною мірою властиві членам педагогічних колективів ЗП(ПТ)О. Пристосування до обставин, виживання замість розвитку не можуть бути прийнятними в колективі, де культивується висока організаційна культура. Чутливість до інноваційних процесів, як на рівні суспільного розвитку, так і аграрної сфери, і професійної освіти – культивується через широку інформацію, стимулювання творчості та інші різноманітні технології.

Усвідомлюємо, що в організаціях, які існують певний час, є своя історія, традиції і сформована організаційна культура. Організаційна культура ЗП(ПТ)О аграрного профілю, як і інших освітніх закладів, формувалась довгий час в умовах тоталітарного суспільства, пострадянських цінностей – формальної ієрархії, диктатури влади, слухняності і дисципліни. Залишки цієї культури спостерігали у процесі дослідження. Створюється гостре протиріччя між спрямованістю суспільства на демократичний розвиток, на демократизацію та гуманізацію освітніх закладів і застарілим змістом організаційної культури педагогічних колективів. Зняття цієї суперечності вимагає розвитку організаційної культури відповідно до соціальних змін і необхідності інтеграції у світовий демократичний

простір, а також кардинальних змін в освітній системі України. Адже розвиток означає зміни у просторі і часі.

Безперечно, організаційна культура педагогічного колективу є значним ресурсом культурного розвитку, підвищення ефективності діяльності навчального закладу, його конкурентоспроможності.

Крім загальної мети, вважаємо правомірним і необхідним визначити та конкретизувати педагогічні цілі процесу розвитку організаційної культури, адже цей процес розглядається як педагогічна система. Акцентуючи увагу на педагогічних цілях, досягнення яких працюватиме на розвиток організаційної культури, свідомо уникали зайвої деталізації. Йдеться, насамперед, про становлення педагогів, як культурних особистостей, оволодіння загальнокультурними компетентностями, що є обов'язковою передумовою розвиненої організаційної культури. Не менш важливою ціллю є формування адекватної вимогам часу системи цінностей, яку б сповідувала переважна більшість членів колективу. У процесі оцінювання наявної організаційної культури з'ясувалось, що ієрархія цінностей окремих педагогів відрізняється від колективних. Це стосується як загальнокультурних, так і організаційних цінностей. Якщо одні віддавали перевагу таким цінностям як гідність, справедливість, взаємоповага, то інші – особистій безпеці, здоров'ю, матеріальному статку.

Наступна педагогічна ціль – позитивно впливати на становлення загальної культури вихованців у процесі розвитку організаційної культури педагогічного колективу. Правомірно, що професійна педагогіка основну увагу приділяє становленню людини як спеціаліста, майбутнього кваліфікованого робітника. Але педагоги не обмежуються цими цілями. Вони виконують значно ширшу місію – готують випускників до успішної діяльності в соціумі, виконання ними різноманітних не лише професійних, але й соціально-культурних ролей, сприяють соціальній селекції та мобільності. Саме таке завдання ставлять перед собою педагоги і щоденно реалізують його у своїй професійній діяльності.

До цільового блоку віднесено визначені в теорії основні завдання організаційної культури. Це – внутрішня інтеграція та зовнішня адаптація. Внутрішню інтеграцію дослідники [15] визначають як процес,

пов'язаний зі встановленням і підтримкою ефективних робочих стосунків між співробітниками, характером виконання спільної роботи і співіснування в організації.

Відповідно організаційна культура ЗП(ПТ)О виконує дві основні функції:

перша здійснює внутрішню інтеграцію членів педагогічного колективу таким чином, що вони знають, як їм слід взаємодіяти один з одним. Внутрішня інтеграція передбачає: спільну мову і концептуальні категорії; ідейно-змістовий простір ЗП(ПТ)О та критерії входження і виходу з нього; владу і статус; особистісні відносини; нагородження та покарання (визначення базових критеріїв бажаної і небажаної поведінки та відповідних їм наслідків); ідеологію і релігію;

друга функція допомагає ЗП(ПТ)О адаптуватися до зовнішнього середовища. Так процес зовнішньої адаптації й виживання пов'язаний з пошуком і знаходженням закладом освіти своєї ніші на ринку освітніх послуг та його виживання, пристосуванням до постійно змінюваного зовнішнього оточення.

Ці головні функції конкретизуються в таких окремих підфункціях організаційної культури, як суб'єкта освітньої діяльності: охоронна, інтеграційна, регулювальна, адаптивна, управлінська, орієнтувальна на споживача (потреб суспільства) та партнерів, мотиваційна, іміджева.

Реалізації вказаних функцій сприяють основні елементи організаційної культури:

поведінкові стереотипи: спільна мова, використовувана членами педагогічного колективу ЗП(ПТ)О; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях;

групові норми: властиві групам стандарти і зразки, які регламентують поведінку педагогів;

проголошені цінності: артикульовані, які оголошуються привселюдно; принципи і цінності, до реалізації яких прагне конкретний ЗП(ПТ)О;

філософія функціонування ЗП(ПТ)О: найбільш загальні організаційні та педагогічні принципи, якими визначаються дії по відношенню як до членів педагогічного колективу, так і до замовників кадрів, партнерів;

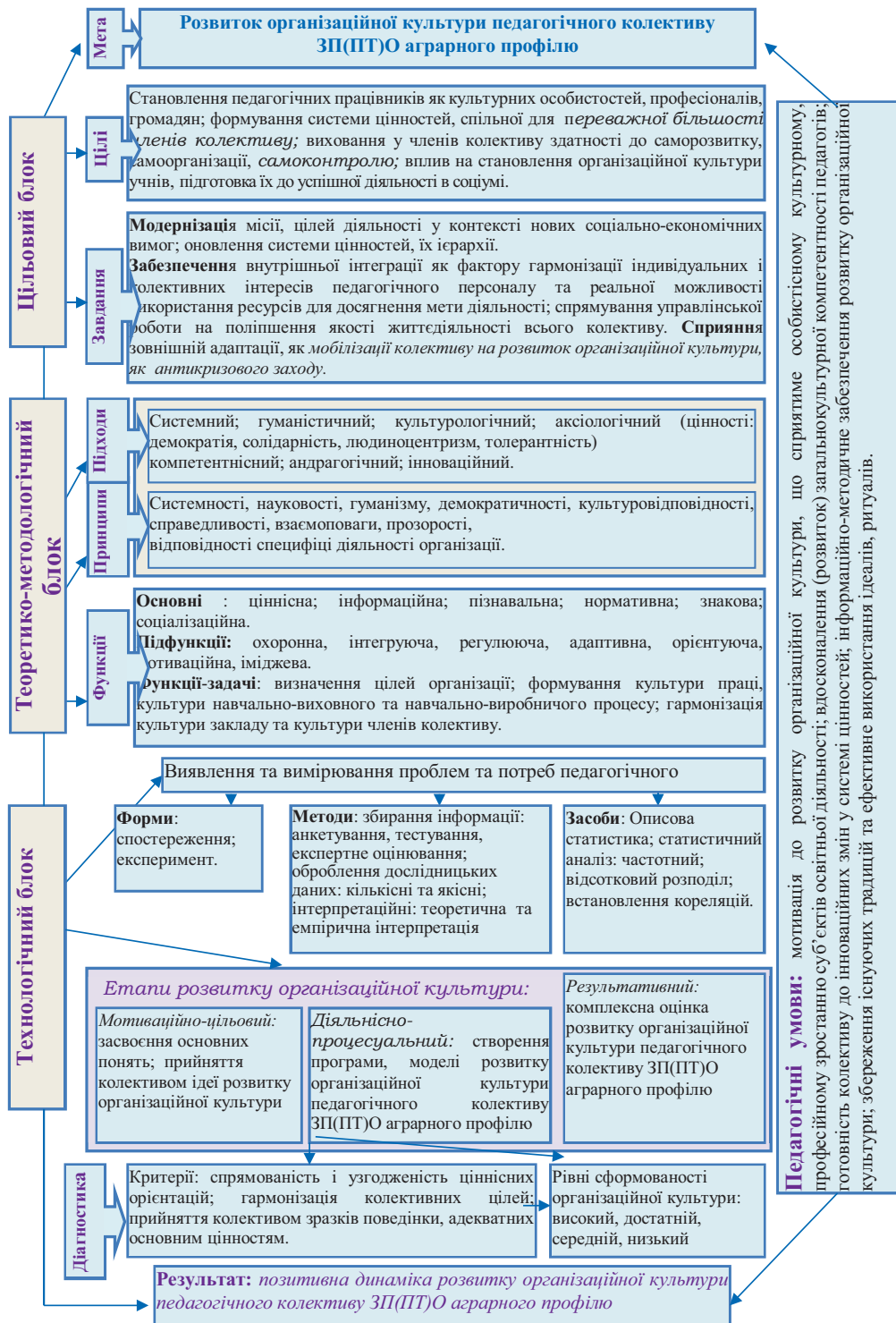
правила поведінки: традиції та обмеження, які слід засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним членом колективу; організаційний клімат;

існуючий практичний досвід: методи і технічні прийоми, використовувані членами ЗП(ПТ)О для досягнення поставлених цілей і не потребує обов'язкової письмової фіксації [16; 17].

Істотну роль у реалізації основних функцій, які виконує організаційна культура, відіграють керівники ЗП(ПТ)О. Для сталого розвитку існуючої у колективі культури необхідна чітка стратегія і хороше розуміння можливих перешкод і труднощів на цьому шляху. Культура керівника багато в чому визначає культуру закладу освіти. Особливо сильним такий вплив буває в тому випадку, якщо освітній заклад знаходиться в стадії становлення, а його керівник наділений особистісними і професійними здібностями.

Обґрунтуємо методи підтримки організаційної культури керівниками ЗП(ПТ)О: декларовані керівниками гасла, що включають місію, цілі, правила і принципи організації; рольове моделювання, що виражається в щоденній поведінці керівників, їх відношенні і спілкуванні з членами колективу; зовнішні символи, що включають систему заохочення, статусні символи, критерії, що лежать в основі кадрових рішень; історії, легенди, міфи та обряди, пов'язані з виникненням ЗП(ПТ)О, його засновниками, видатними членами колективу, випускниками; завдання, функції, показники та ін., які є предметом постійної уваги керівника, тобто те, на що він звертає увагу і що коментує, дуже важливо для підтримки і розвитку організаційної культури; поведінка керівництва в кризових ситуаціях; кадрова політика, що включає прийняття на роботу, просування і звільнення працівників – є одним з основних способів підтримки і розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О.

Таким чином, визначена мета, конкретизовані педагогічні цілі та завдання розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю, об'єднані в цільовий блок структурно-функціональної моделі (рис.).



Структурно-функціональна модель розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти аграрного профілю

Наступним блоком структурно-функціональної моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю є теоретико-методологічний блок. Він відображає концепцію розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю: методологічні підходи, принципи та функції. Поняття концепції чітко окреслено науковцями: певний спосіб розуміння, трактування якого-небудь предмета, явища, процесу [5, с. 293]. Перераховані у моделі гуманістичний, культурологічний, аксіологічний, компетентнісний та інноваційний підходи є, по-суті, реалізацією цілісної педагогічної системи становлення та розвитку нового рівня організаційної культури педагогічного колективу освітнього закладу.

Центральне місце у структурі організаційної культури належить цінностям. Саме сповідувані членами колективу цінності формують світогляд не лише особистості, але і в цілому організації. Особлива роль належить педагогам. Як приклад, можна згадати прийнятий у 2013 році документ під назвою “Педагогічна Конституція Європи” [18, с. 111–116]. У ньому перераховані цінності, які мають загальнолюдське значення і є спільними для країн Європейського простору. Серед них – демократія, солідарність, людиноцентризм, толерантність тощо. Ще однією важливою цінністю є самостійність, чого раніше не спостерігалось. Тенденція до якісних змін у настроях педагогічних працівників свідчить про прогресивні зрушення і створення позитивного підґрунтя для розвитку організаційної культури.

Окремим складником структурно-функціональної моделі виділено педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу професійного навчального закладу аграрного профілю (рис.). Це обумовлено тим, що серед завдань нашого дослідження саме педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу визначені як центральні. Так, основою у процесі розвитку організаційної культури вважаємо вдосконалення загальнокультурної компетентності педагогів: знання про культуру як явище, володіння надбаннями національної культури, насамперед її мовою.

Для педагога культурна компетентність набуває важливого значення у зв'язку з тим, що він має аналізувати та передавати культур-

ний досвід вихованцям, осучаснюючи його відповідно до вимог суспільного розвитку. Здатність до культурної взаємодії як із учнями, так і колегами, соціальними партнерами, батьківською громадою тощо.

Отже, структурно-функціональна модель, представлена наочно на рис. 1, являє собою схематично зображений соціально-педагогічний процес, який включає певні блоки та елементи.

Формування глибоких знань про явище організаційної культури є важливою умовою розвитку. Така властивість необхідна у зв'язку з тим, що навчальний заклад аграрного профілю, зазвичай, розміщений у сільській місцевості і педагоги слугують культурним зразком для оточуючого середовища [19].

На початковому етапі дослідження, таких знань бракувало переважній більшості членів колективу. Без них неможливо було сформувати потребу у її розвитку на рівні свідомості. Йдеться про формування системи знань, що означає не лише усвідомлення значення та суті організаційної культури, але й збереження, передачу знань та створення власної бази цінностей.

Безперечно, саме цінності складають фундамент норм поведінки персоналу (формальних і неформальних). Лише рівень сформованої організаційної свідомості, розвиненого мислення створюють підґрунтя для існування відносно стабільного ядра системи цінностей, ідеалів.

З огляду на важливість педагогічних умов, вони виділені окремим елементом у структурно-функціональній моделі розвитку організаційної культури педагогічного колективу. Важливим ресурсом розвитку організаційної культури педагогів вважаємо ефективне використання позитивних традицій, ідеалів, ритуалів, завдяки зусиллям керівництва і методичної служби, усього педагогічного колективу.

Отже, спираючись на теоретичні і методологічні положення моделювання, нами створено і обґрунтовано модель розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю, яка складається з трьох блоків: цільового, що об'єднує мету і завдання розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного; теоретико-методологічного, який об'єднує концепцію роз-

витку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О (методологічні підходи, принципи та функції); педагогічні умови; традиції, ідеали, ритуали; технологічного – відображає методику поетапного розвитку організаційної культури педагогічного колективу: мотиваційно-цільового, діяльнісно-процесуального, результативного.

Теоретичні узагальнення з досліджуваної проблеми підтвердили нашу думку про те, що в процесі конструювання експериментальної моделі головне завдання полягає в тому, щоб, використовуючи в єдності й цілісності різноманітні чинники, забезпечити гнучкість системи, зробити її здатною швидко реагувати, пристосовуватися до постійно змінюваних умов [20].

3. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Значну увагу під час розробки моделі приділено діагностиці цього унікального явища, для чого нами був використаний комплекс методів та діагностичний інструментарій.

За формою подання була обрана структурно-функціональна модель, яка містить основні елементи процесу розвитку педагогічного колективу та відображає їх взаємозв'язки. Будучи уявним образом реального об'єкта, за допомогою моделі вдалося упорядкувати теоретичні положення і обрати оптимальні методи, форми, засоби перевірки їх вірогідності у практичній діяльності. Модель має прогностичний характер, враховує тенденції розвитку факторів впливу на організаційну культуру, педагогічних умов.

Насамперед були проаналізовані потреби сучасності, з огляду на які ставились завдання: модернізувати місію, корегувати цілі діяльності у контексті нових соціально-економічних вимог; оновити систему цінностей, їх ієрархію, системотворчою повинна виступати цінність особистості, людська гідність. Основними об'єктами організаційної системи мають стати педагогічна взаємодія, мотивація співробітників, постійний зворотний зв'язок: керівник-колектив, учень-майстер. Їх інтеграція уможливорює реалізацію змісту організаційної культури педагогічного колективу через використання різних форм і методів, які забезпечують передбачений метою результат розвитку організаційної культури педагогічного колективу ЗП(ПТ)О аграрного профілю.

Дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми розвитку організаційної культури і не претендує на повне її висвітлення. Перспективними напрямками подальших наукових досліджень є адаптація розробленої інноваційної методики до умов діяльності педагогічних колективів технікумів та коледжів, розв'язання наукової проблеми інтеграції педагогів у європейський освітній простір у контексті підвищення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників.

Список використаних джерел

1. Подлесных В. И. Теория организации : учеб. для вузов. Санкт-Петербург : Бизнес-пресса, 2003. 336 с.
2. Senge G. The fifth discipline. The Art and Practice of Learning Organizations. New York : Doubleday/ Currency, 1990. 247 p.
3. Освітній менеджмент : навчальний посібник. Київ : Шк. світ, 2003. 400 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
5. Клепко С. Ф. Конспекти з філософії освіти. Полтава : ПОППО, 2007. 420 с.
6. Костюк Г. С. Избранные психологические труды. Москва : Педагогика, 1988. 301 с
7. Побірченко Н. А. Інноваційні акценти управління організаційною культурою шкільного навчання. *Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. Київ : Арт Економі, 2013. С. 14–23.
8. Тимошко Г. М. Аналіз феномену “Організаційна культура у педагогічній теорії і практиці”. *Вісник Чернігів. нац. пед. ун-ту ім. Т. Г. Шевченка. Пед. науки*. Чернігів, 2012. Вип. 96. С. 158–153.
9. Ушаков К. М. Источник сопротивления – организационная культура. *Директор школы*. 2002. № 7. С. 3–7.
10. Ясвин В. А. Образовательная среда от моделирования к проектированию. Москва : Смысл, 2001. 366 с.
11. Енциклопедія освіти. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
12. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого : підруч. для науковця. Київ : навч.-метод. центр “Консорціум з удосконалення менеджмент-освіти в Україні”, 2006. 302 с.
13. Єжова О. В. Класифікація моделей в педагогічних дослідженнях. *Наукові записки. Проблеми методики фіз.-матем. і технолог. освіти*.

Центральноукр. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. 2014. Вип. 5. С. 202–206.

14. Електронний публічний словник української мови. URL : <http://ukrlit.org/slovnuk>

15. Ньюстром Дж. В., Девіс К. Организационное поведение : пер. с англ. Санкт-Петербург, 2000. 448 с.

16. Поліщук Т. П. Педагогічні умови розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Пед. науки: реалії та перспективи* : зб. наук. пр. Київ, 2018. Вип. 60. С. 149–157.

17. Поліщук Т. П. Функції організаційної культури педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу аграрного профілю. *Професійна освіта: проблеми і перспективи* : зб. наук. пр. Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. 2015. № 8. С.78–83.

18. Педагогічна Конституція Європи. Преамбула. *Вища освіта України*. 2013. № 3. С.111–116.

19. Polishchuk T. P. Organizational culture of vocational and technical educational institution: concept, content, functions and features. *Edukacja – Technika – Informatyka: Kwartalnik naukowy*. Rzeszow : University of Rzeszow, 2015. № 2(12). P. 112–116.

20. Горбатюк Р. М. Модель формування професійно-мобільного інженера-педагога в галузі комп'ютерних технологій. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : збірник наукових праць. Вип. 36. Київ-Вінниця : ТОВ фірма “Планер”. 2013. С. 233–238.

Gorbatyuk R., Polishchuk T. Structural-functional model of development of organizational culture of pedagogical staff of professional (professional-technical) education institutions agrarian profile

Revealing the change of the organization studying in the specialty (vocational and technical) education of agricultural profile, which develops the structure, goals, actions that track the system of modern teams and styles that use: norms, rules, traditions. Their interaction is created by the organization of culture of pedagogical staff.

A new approach to the construction and theoretical substantiation of the structural-functional model of organizational culture development of the pedagogical staff of the institution of professional (vocational) education

of agricultural profile, which performs illustrative, translational, explanatory, research, prognostic functions and allows to identify possible technologies to improve organizational culture pedagogical teams. The designed structural and functional model consists of interconnected blocks: target (purpose, goals and objectives of organizational culture development), theoretical and methodological (concept of organizational culture development of teaching staff, pedagogical conditions; traditions, ideals, rituals), technological (innovative methods of development) organizational culture), diagnostic (criteria, parameters and levels of development of organizational culture), effective (positive dynamics of organizational culture). A separate component of the structural-functional model highlights the pedagogical conditions for the development of organizational culture of the teaching staff of a professional educational institution of agricultural profile (motivation for the development of organizational culture, which will promote personal cultural, professional growth of educational entities; improvement) innovative changes in the system of values, information and methodological support for the development of organizational culture, preserving existing traditions and effective use of ideals, rituals).

Key words: organizational culture; institution of professional (vocational-technical) education; pedagogical staff; basic properties; modeling; structural and functional model.

References

1. Podlesnikh V. Y. (2003). *Teoriya orhanyzatsyy: ucheb. dlia vuzov*. SPb. : Byznes-prensa. 336 p. (in Russia)
2. Senge G. (1990). *The fifth discipline. The Art and Practice of Learning Organizations*. New York: Doubleday/ Currency. 247 p. (in English)
3. *Osvitnii menedzhment: navch. posib.* (2003). Kyiv : Shk. svit. 400 p. (in Ukrainian)
4. Karamushka L. M. (2004). *Psykhologhiia osvithnoho menedzhmentu: navch. posib.* Kyiv : Lybid. 424 p. (in Ukrainian)
5. Klepko S. F. (2007). *Konspekty z filosofii osvity*. Poltava : POIPPO. 420 p. (in Ukrainian)
6. Kostiuk H. S. (1988) *Yzbrannie psykhologhycheskye trudi*. M. : Pedahohyka. 301 p. (in Russia)

7. Pobirchenko N. A. (2013). *Innovatsiini aktsenty upravlinnia orhanizatsiinoiu kulturoiu shkilnoho navchannia*. [Mekhanizmy upravlinnia rozvytkom orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu]. *Materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf.* Kyiv : Art Ekonomi. P. 14–23. (in Ukrainian)
8. Tymoshko H. M. (2012). *Analiz fenomenu "Orhanizatsiina kultura u pedahohichnii teorii i praktytsi"*. [Visnyk Chernihiv. nats. ped. un-tu im. T. H. Shevchenka]. *Ped. nauky.* Chernihiv. 96. P. 158–153. (in Ukrainian)
9. Ushakov K. M. (2002). *Ystochnyk soprotyvleniia – orhanyzatsyonnaia kultura*. *Dyrektor shkoly.* 7. P. 3–7. (in Russian)
10. Iasvyn V. A. (2001). *Obrazovatelnaia sreda ot modelyrovaniia k proektyrovaniiu*. M: Smisl. 366 p. (in Russian)
11. *Entsyklopediia osvity.* (2008). Kyiv : Yurinkom Inter. 1040 p. (in Ukrainian)
12. Surmin Yu. P. (2006). *Maisternia vchenoho: pidruch. dlia naukovtsia*. Kyiv : Navch.-metod. tsentr "Konsortsium z udoskonalennia menedzhment-osvity v Ukraini". 302 p. (in Ukrainian)
13. Iezhova O. V. (2014). *Klasyfikatsiia modelei v pedahohichnykh doslidzhenniakh. Naukovi zapysky. Problemy metodyky fiz.-matem. i tekhnoloh. osvity.* [Tsentralnoukr. derzh. ped. un-t im. Volodymyra Vynnychenka]. 5. P. 202–206. (in Ukrainian)
14. *Elektronnyi publichnyi slovnyk ukrainskoi movy.* URL: <http://ukrlit.org/slovnyk> (in Ukrainian)
15. Niustrom Dzh. V., Devys K. (2000). *Orhanyzatsyionnoe povedenye : per. s anhl.* SPb. 448 p.
16. Polishchuk T. P. (2018). *Pedahohichni umovy rozvytku orhanizatsiinoi kultury pedahohichnoho kolektyvu zakladu profesiinoi osvity ahrarnoho profiliiu*. [Naukovyi chasopys Nats. ped. un-tu im. M. P. Drahomanova. Kyiv. 60. P. 149–157. (in Ukrainian)
17. Polishchuk T. P. (2015). *Funksii orhanizatsiinoi kultury pedahohichnoho kolektyvu profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu ahrarnoho profiliiu*. [Profesiina osvita: problemy i perspektyvy. 8. P.78–83. (in Ukrainian)
18. *Pedahohichna Konstytutsiia Yevropy.* (2013). Preambula. *Vyshcha osvita Ukrainy.* 3. P.111–116. (in Ukrainian)
19. Polishchuk T. P. (2015). *Organizational culture of vocational and technical educational institution: concept, content, functions and features.* *Edukacja–Technika–Informatyka: Kwartalnik naukowy.* Rzeszow : University of Rzeszow. 2(12). P. 112–116. (in English)

20. Horbatiuk R. M. (2013). *Model formuvannia profesiino-mobilnoho inzhenera-pedahoha v haluzi kompiuternykh tekhnolohii* [Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problem]. *Zbirnyk naukovykh prats*. 36. Kyiv-Vinnytsia : TOV firma "Planer". (in Ukrainian)